

## **Overeengekomen concurrentiebeding in nieuwe functie nog wel geldig?**

In veel arbeidsovereenkomsten is een concurrentiebeding opgenomen. Vaak realiseren werknemers zich niet goed welke beperkingen een concurrentiebeding voor hen kan hebben bij een eventuele latere overstap naar een nieuwe werkgever.

Een rechter kan echter in een procedure oordelen dat een schriftelijk overeengekomen concurrentiebeding zijn geldigheid verliest en buiten werking moet worden gesteld.

In 1979 oordeelde de Hoge Raad (Brabant/Van Uffelen, NJ 1979/467) al dat een dergelijk beding niet meer geldt indien sprake is van een nieuwe functie van de werknemer waardoor het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken en geen nieuw concurrentiebeding schriftelijk overeen is gekomen. Bij een ingrijpende functiewijziging zal derhalve een nieuw concurrentiebeding overeengekomen moeten worden en kan niet meer worden teruggevallen op een 'oud' beding wat op de 'oude' functie van toepassing was.

Op 8 maart 2007 heeft het Hof Amsterdam (rolnummer 1732/06 SKG) zich opnieuw uitgesproken over de gelding van een concurrentiebeding.

### De feiten

Werknemer is in dienst als productmanager bij werkgever die handelt in medische en biochemische producten. Schriftelijk is een concurrentiebeding overeengekomen: *"het is niet toegestaan zonder uitdrukkelijke, schriftelijke toestemming van de directie tijdens de dienstbetrekking en binnen 1 jaar na de beëindiging van de dienstbetrekking in enigerlei vorm werkzaam te zijn – voor eigen rekening of voor derden – op het gebied gelijk of verwant aan dat van de werkzaamheden van onze onderneming of daarbij belang te hebben"*.

Vervolgens is werknemer als salesmanager in dienst getreden bij een nieuwe werkgever die producten waarmee latente tuberculose aangetoond kan worden produceert en exploiteert.

In kort geding vorderde de werknemer (gedeeltelijke) schorsing van het overeengekomen beding totdat daarover in de bodemzaak is beslist omdat de werknemer van mening is dat sprake is van andere werkzaamheden en andere producten (ander werkgebied).

Werkgever is van oordeel dat sprake is van aanverwante gebieden aangezien zij over twee dezelfde producten beschikt als de nieuwe werkgever produceert. Werknemer stelt daartegen dat zijn nieuwe werkgever handelt in producten bedoeld voor de diagnostiek, terwijl de voormalig werkgever resource producten exploiteert. Aldus is volgens de werknemer sprake van geheel andere producten en werkgebieden.

De rechter wijst het verzoek van de werknemer af. Deze gaat vervolgens in hoger beroep.

### Oordeel van het Hof

Het Hof Amsterdam kijkt bij de beoordeling heel specifiek naar het doel waarvoor de producten worden gebruikt. Dit doel is bij beide werkgevers anders (resource producten tegenover producten bestemd voor de diagnostiek) waardoor het niet aannemelijk is dat de werknemer vertrouwelijke informatie van zijn voormalig werkgever aan zijn nieuwe werkgever zal doorspelen. Tevens oordeelt het Hof dat de werknemer er in functie en salaris heel erg op vooruit is gegaan waardoor hij door het in stand blijven van het concurrentiebeding onredelijk zou worden benadeeld. Het Hof wijst de vordering van de werknemer derhalve toe.

In bovengenoemde zaak werd het concurrentiebeding als onredelijk bestempeld. Vaak zal een werkgever zich wel met succes op een dergelijk beding kunnen beroepen.

Een overeengekomen concurrentiebeding kan voor een werknemer zeer nadelig uitpakken bij het zoeken van een nieuwe functie bij een andere werkgever.

Zet dus nooit zomaar uw handtekening onder dit beding. Bekijk goed wat er precies in staat en wat dit voor u zou kunnen betekenen. Bij twijfel is het verstandig om juridisch advies in te winnen.

Vanzelfsprekend kunt u daarover met mij contact opnemen.

Saskia Snijder

De Vos & Partners Advocaten